

FICHA INFORMATIVA

TIEMPO DE TRABAJO DEL SECTOR METALÚRGICO EN EUROPA



TIEMPO DE TRABAJO DEL SECTOR METALÚRGICO EN EUROPA

01	Introducción: las tendencias en el tiempo de trabajo del sector	3
02	La Carta sobre el Tiempo de Trabajo de la FEM	6
03	Una mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo	8
04	Regímenes de trabajo de breve duración en el sector	10



INTRODUCCIÓN: LAS TENDENCIAS EN EL TIEMPO DE TRABAJO DEL SECTOR

Los sindicatos del metal de toda Europa han conseguido una reducción generalizada del tiempo de trabajo durante la última década. En estos últimos años, los regímenes de trabajo con horarios flexibles que incluyen desde las cuentas del tiempo de trabajo flexible, el trabajo de breve duración, la jornada de trabajo parcial, el desempleo temporal y hasta disposiciones relativas a la educación y la formación, han sido la tónica en los convenios colectivos con los sindicatos. Durante todo este tiempo, los sindicatos del sector han presionado insistentemente por una reducción del tiempo de trabajo estándar a 35 horas semanales.

Desde 2007, el punto focal del tiempo de trabajo ha sido la introducción de regímenes de tiempo de trabajo destinados a reducir la pérdida de empleos en el sector tras instaurarse la crisis económica. Los planes de empleo de corta duración han desempeñado, desde 2007, un papel protagónico en las negociaciones contractuales del sector en un elevado número de Estados Miembros, cuyo objetivo es la implementación de regímenes estatutarios que eviten la pérdida de empleos y prevean, a la vez, la negociación de compensaciones suplementarias en los salarios de los trabajadores por concepto de la reducción mencionada arriba.

La revisión actual de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo se ha centrado en el tema de mayor preocupación para los sindicatos del metal, en particular a la luz de la presión ejercida por los empleadores para recortar los costes laborales a través de una mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo.

Posición de la FEM acerca de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo, 2010

La FEM está preocupada porque la revisión actual de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo prevé medidas que son regresivas y conceden además una excesiva flexibilidad, lo cual es motivo de especial inquietud puesto que ya son 16 los Estados Miembros que han recurrido a la cláusula de exclusión voluntaria.

Se detallan a seguir los elementos principales de la decisión del Comité Ejecutivo de la FEM, adoptada en 2010, con relación a la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo.

- » La eliminación gradual de la cláusula individual de exclusión voluntaria, por ser incompatible con los objetivos de la Directiva y con la Carta de Derechos Fundamentales.
- » La garantía de que, por lo menos, se fijen salvaguardas y condiciones concretas para el establecimiento de periodos de referencia relativos al cálculo de la media de 48 horas en el caso de que exceda el periodo normal de 4 meses previsto en la directiva actual.
- » El poner punto final a la exclusión de determinadas categorías de trabajadores de las disposiciones contempladas en la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo.
- » El rechazo rotundo de que los periodos inactivos de los turnos de guardia - en los que se permanece a disposición - deberían ser considerados como periodos de descanso.

La 4ª. Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (2005) constató que un 12% de los trabajadores del sector manufacturero trabajaba más de 48 horas semanales, en especial como resultado de horas de trabajo extra. El impacto de periodos de trabajo superiores a las 48 horas semanales, de los turnos de trabajo, del trabajo al final del día o durante el fin de semana, acarrear un mayor riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo, además de un impacto negativo para la salud, el bienestar y el equilibrio entre vida profesional y familiar de los trabajadores.

LA CARTA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO DE LA FEM

En Julio de 1998, la Federación Europea del Metal (EMF) elaboró una 'Carta sobre el Tiempo de Trabajo' que establecía que el tiempo de trabajo en Europa no debía rebasar una media anual máxima de 1.750 horas, una carga semanal de 35 horas y un máximo de 100 horas extras al año a ser compensadas mediante remuneración. La base de datos electrónica de la FEM recomienda a sus afiliados el intercambio de información. Las encuestas sobre el tiempo de trabajo que se llevaron a cabo en 2004 y en 2005, sirven de base para controlar la Carta.

La encuesta de 2005 destacó que las principales formas de acuerdos colectivos sobre el tiempo de trabajo consisten en negociaciones sectoriales a escala nacional y la correspondiente legislación que reglamenta el máximo de horas de trabajo diarias, semanales y anuales, así como acuerdos sobre las disposiciones en materia del tiempo de trabajo a nivel de las empresas. La encuesta constató que los sindicatos se estaban confrontando a problemas de envergadura en el ámbito del tiempo de trabajo, incluyendo una creciente flexibilidad en los acuerdos sobre el tiempo de trabajo.

En general, la encuesta constató que en 2003 se trabajaba una media de **226 días y de 1.724 horas anuales**, con variaciones por encima y por debajo de esa media de días y horas en los Estados Miembros. El tiempo de trabajo ofrecía un abanico entre las 1.700 y las 1.800 horas al año en siete países (Austria, Bélgica, la República Checa, Países Bajos, Portugal, la República Eslovaca, Suecia y Suiza), lo cual estaba dentro de las 1.750 horas anuales establecidas en la Carta sobre el Tiempo de Trabajo de la FEM. Los países que quedaban por debajo de la media eran Alemania (1.544), Finlandia (1.560), Francia (1.582), Dinamarca (1.613) y Noruega (1.688), mientras que

varios países quedaban por encima de la media: Grecia (1.832), Hungría (1.832), Italia (1.840) y Eslovenia (1.824).

En esa época, el número mayor de horas relevado fue el de Italia con un 6,7% por encima de la media europea y el menor fue el de Finlandia con un 11,8% por debajo de la media europea. Sin embargo, la encuesta constató en general que había habido una disminución sustancial en el tiempo de trabajo en muchos países entre 1997 y 2003, con una reducción de 114 horas relevada en la República Checa, 164 horas en Finlandia y 355 horas en la República Eslovaca, mientras que señaló un aumento de las horas trabajadas en Italia y Eslovenia. En la práctica, la encuesta constató asimismo que el tiempo de trabajo real declarado era a menudo muy superior a las horas señaladas.

A partir de 2004, los sindicatos señalaron que los empleadores ejercían una presión creciente sobre los trabajadores y, además, sobre sus delegados sindicales, alegando argumentos relacionados con los costes y valiéndose de amenazas de relocalización de los puestos de trabajo. Ello ha derivado en un énfasis mayor para la negociación de concesiones, como, por ejemplo, las conseguidas por los trabajadores en las fábricas de la Siemens y de la DaimlerChrysler en Alemania y de la Bosch en Francia.

UNA MAYOR FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO

Desde que se efectuó la encuesta de la FEM en 2005, ha sido obvio que se han producido cambios significativos en la forma de analizar el tiempo de trabajo por parte de los sindicatos, con una incidencia - en lo absoluto desdeñable - de la creciente flexibilización de los acuerdos relativos al tiempo de trabajo en el sector, además de una mayor ofensiva por parte de los empleadores para aumentar las horas de trabajo sin compensación salarial alguna. Los sindicatos del sector también tienen plena consciencia de que la reducción generalizada respecto de las horas de trabajo diarias, semanales o anuales ha terminado, y que nuevas formas de contratos flexibles y de contratos de breve duración son los que predominan desde el inicio de la crisis económica. La Carta sobre el Tiempo de Trabajo de la FEM establece que:

“La introducción de la flexibilidad en el tiempo de trabajo puede ser aceptable tan sólo por medio de acuerdos colectivos. La flexibilidad debe ser aplicada en el respeto del tiempo de trabajo contractual medio, con el propósito de alcanzar el objetivo general de una reducción del tiempo de trabajo”.

En 2009 la negociación en el sector del metal de Austria llevó a los sindicatos a evitar que los empleadores introdujesen un régimen flexible del tiempo de trabajo a cambio de aumentos salariales, aunque esto condujo efectivamente a un acuerdo para abrir negociaciones acerca de medidas futuras de flexibilidad en el tiempo de trabajo. Las negociaciones relativas a la flexibilidad en el tiempo de trabajo fueron concluidas por los empleadores en 2010. Los sindicatos rechazaron una extensión del periodo de referencia para pagar las horas extras, lo cual habría permitido a las

empresas una mayor flexibilidad en esta época de incertidumbre económica, en base a que ello habría redundado supuestamente en una pérdida de ingresos para los trabajadores.

REGÍMENES DE TRABAJO DE BREVE DURACIÓN EN EL SECTOR

La crisis económica de toda Europa ha llevado a un aumento en materia de convenios colectivos y de legislación en el ámbito del trabajo de breve duración en este sector. Algunos convenios colectivos contemplan suplementos para las asignaciones de breve duración que mantienen la remuneración neta entre el 75% y el 100% del nivel salarial corriente de los trabajadores. Por ejemplo, en la industria del metal en el distrito de negociación del norte de Baden-Württemberg, en Alemania, el nivel salarial garantizado para el trabajo de breve duración acordado por convenio colectivo fue del 80%. El convenio firmado en abril de 2009 constituye un nuevo modelo de remuneración para los empleados con contratos de breve duración, también destinado a recortar los costes de los empleadores, postergar los despidos lo más posible y, además, establecer medidas para la formación de los trabajadores afectados. Los sindicatos también lograron un acuerdo que permite que las empresas contraten personal mediante contratos de hasta cuatro años, lo cual es el doble de la duración máxima estatutaria para los contratos de duración determinada.

Posición de la FEM sobre la Crisis Económica, 2009

“Los objetivos de los sindicatos están abocados a evitar el cierre de fábricas y los despidos. Las directrices políticas relativas al tiempo de trabajo constituyen un instrumento que puede dar seguridad al empleo en la crisis actual y cuyo espectro comprende instrumentos flexibles como las cuentas flexit tiempo, el trabajo de breve duración, la jornada de trabajo parcial, el paro temporal, y medidas en materia de educación y formación, además de la reducción del tiempo

...

de trabajo estándar estipulada mediante convenios colectivos. Todos estos sistemas deberían ser apuntalados proporcionando el acceso a las ayudas para el desempleo. Los presupuestos para estos instrumentos flexibles deberán ser aumentados para evitar un crecimiento dramático del desempleo y la consiguiente catástrofe social en la UE”.

Aprobada en la 6ª Conferencia sobre Políticas para la Negociación Colectiva de la FEM, *“Empleos, Derechos y Negociación Colectiva”* - Madrid, 17-18 de noviembre de 2009.



avec le soutien de la Commission européenne
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org - www.etuc.org

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

